

[11] 技能実習生の受入人数枠

Q

技能実習生は何人まで受け入れることができるのでしょうか。

A

技能実習制度の本旨である技能移転を円滑に図る観点から、技能実習生の受入人数枠は上限が設定されています(法9十一)。受入れの形態(団体監理型、企業単独型)([9]参照)、優良要件への適合([14]参照)によって、受入人数枠は異なります。

解説

1 受入人数枠

技能実習生の受入人数枠は、団体監理型と企業単独型によって異なります。介護職種の受入人数枠は、指導する立場の職員の目の届く範囲での実習実施体制を確保する観点から、事業所単位で介護等を主たる業務として行う常勤介護職員の総数に応じて設定されています。なお、技能実習生の総数が事業所の常勤介護職員の総数を超えることはできず、常勤介護職員に技能実習生(第1号・第2号・第3号)は含まれません。

(1) 常勤介護職員の範囲

人数枠の算定基準に含まれる介護職員とは、介護等を主たる業務として行う常勤職員を指すため、介護施設の事務職員や就労支援を行う職員、看護業務を行う看護師及び准看護師はこれに含まれません。

一方、医療機関において、看護師や准看護師の指導の下に療養生活上の世話(食事、清潔、排泄、入浴、移動等)を行う診療報酬上の看護補助者や、当該看護補助者の指導を同一病棟で行っている看護師及

び准看護師は、算定基準に含まれます。

(2) 常勤介護職員の算出方法

常勤介護職員の総数については、常勤換算方法により算出するものではなく、実習実施者に継続的に雇用されている職員（いわゆる正社員をいいますが、正社員と同様の就業時間で継続的に勤務している日給月給者を含みます。）であって、介護等を主たる業務とする者の数を事業所ごとに算出することになります。

複数の事業所の介護職員を兼務している者については、一つの特定の事業所において技能実習生の人数枠の算定基準となる常勤介護職員としてカウントされている場合は、それ以外の事業所において常勤介護職員としてカウントすることはできません。

2 優良要件

団体監理型技能実習の場合は実習実施者と監理団体が、企業単独型技能実習の場合は実習実施者が優良である場合、第3号技能実習生の受入れが認められるとともに、人数枠が拡大されます（介護職種運用要領第4）。

なお、介護職種の優良な監理団体については、介護職種における第3号の技能実習の実習監理と受入人数枠の拡大の可否について、介護職種の実績等を基に判断することとされています（介護職種運用要領第4）。

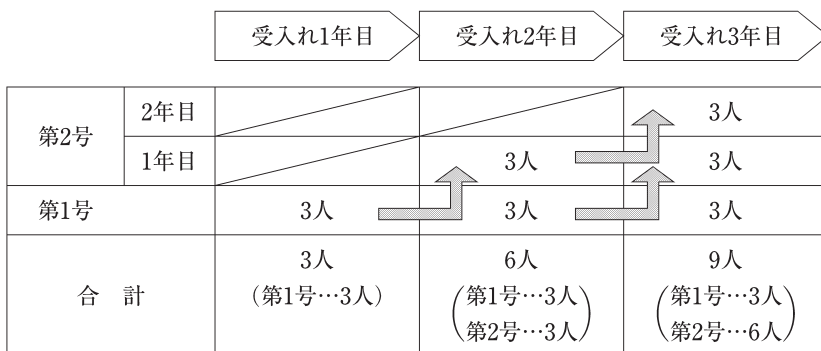
3 団体監理型技能実習の介護職種の受入人数枠

団体監理型の介護職種の受入人数枠は、以下のとおりです。

事業所の 常勤介護 職員の総 数	一般の実習実施者		優良な実習実施者	
	第1号	全体 (第1・第2号)	第1号	全体 (第1・第2・第 3号)
1	1	1	1	1

2	1	2	2	2
3~10	1	3	2	3~10
11~20	2	6	4	11~20
21~30	3	9	6	21~30
31~40	4	12	8	31~40
41~50	5	15	10	41~50
51~71	6	18	12	51~71
72~100	6	18	12	72
101~119	10	30	20	101~119
120~200	10	30	20	120
201~300	15	45	30	180
301~	常勤介護職員の総数の20分の1	常勤介護職員の総数の20分の3	常勤介護職員の総数の10分の1	常勤介護職員の総数の5分の3

具体例として、団体監理型技能実習の一般の実習実施者（常勤介護職員の総数が30人の場合）が受入人数枠の上限まで技能実習生を受け入れたケースを以下に示します。



4 企業単独型技能実習の介護職種の受入人数枠

法務大臣及び厚生労働大臣が継続的かつ安定的に企業単独型技能実習を行わせることができる体制を有すると認める企業における技能実習生の受入人数枠は、団体監理型の介護職種の受入人数枠と同様です。

上記以外の企業における技能実習生の受入人数枠は下記のとおりです。

一般の実習実施者		優良な実習実施者	
第1号	全体 (第1・第2号)	第1号	全体 (第1・第2・第3号)
常勤介護職員の 総数の20分の1	常勤介護職員の 総数の20分の3	常勤介護職員の 総数の10分の1	常勤介護職員の総 数の5分の3

(技能実習生の受入体制の構築)

[28] 実習実施者が構築すべき指導體制

Q

実習実施者では、技能実習生を受け入れるに当たり、どのような指導體制を構築する必要がありますか。

A

実習実施者は、技能実習生を受け入れるに当たっては、技能実習全体の責任者（技能実習責任者）を配置するとともに、技能実習指導員及び生活指導員を配置することが求められています（法9六・七、規則12・13）。

また、介護職種については、対人サービスを提供する職種であり、介護サービスの利用者への説明や同意、意思の確認等、コミュニケーション能力が欠かせません。また、介護はチームケアであるため、記録や申し送り等も重要な業務になります。そのため、介護技能の修得には一定の日本語能力が必要であることから、日本語学習指導者を配置することが望まれます。

ただし、何より大切なのは、これらの担当者が密接に連携し、技能実習生の指導を行っていくことであり、実習実施者全体で技能実習生に対する指導體制について共有意識を持ち、接していくことといえます。

解説

1 配置が求められている職員

(1) 技能実習責任者

技能実習の実施に関する責任者であり、自己以外の技能実習指導員、

生活指導員その他の技能実習に関与する職員を監督し、技能実習の進捗状況を管理するほか、技能実習計画の作成に関することや技能実習生の保護に関すること等について統括管理する者です（規則12①一）。

なお、技能実習責任者は、下記の条件を満たす者であることが求められています（規則13）。

- ・実習実施者又はその常勤の役員若しくは職員である者
- ・自己以外の技能実習指導員、生活指導員その他の技能実習に関与する職員を監督することができる立場にある者
- ・過去3年以内に技能実習責任者に対する講習を修了した者（当面の間の経過措置あり）
- ・欠格事由に該当する者（禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終えた日から5年を経過していない者など）、過去5年以内に出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しい不当な行為をした者、未成年者ではない者

(2) 技能実習指導員

技能実習生が日本国内の技能修得のため実習実施者に滞在する際、その技能実習生がしっかりと技能を修得できているか、あるいは計画どおりに遂行しているかなどを指導する立場の者です。

なお、技能実習指導員にも要件が定められています（規則12①二）（[29]参照）。

(3) 生活指導員

技能実習生は技能等の修得を目的として入国していますが、技能実習を受ける基盤となる日常生活を円滑に送るために我が国の生活習慣に慣れ、また、我が国の生活ルールに従い地域社会と共生することが大切です。生活指導員は、技能実習生の我が国における生活上の留意点について指導するだけでなく、技能実習生の生活状況を把握したり、技能実習生の相談に乗るなどして、問題の発生を未然に防止する

役割を担う者です。

なお、生活指導員は、下記の条件を満たす者であることが求められています（規則12①三）。

- ・実習実施者又はその常勤の役員若しくは職員のうち、技能実習を行わせる事業所に所属する者
- ・欠格事由に該当する者（禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終えた日から5年を経過していない者など）、過去5年以内に入出国又は労働に関する法令に関し不正又は著しい不当な行為をした者、未成年者ではない者

(4) 日本語学習指導者

任意での配置となりますが、介護職種の技能実習生が適切に技能を修得するためには欠かせません（[38]参照）。

※前記(1)技能実習責任者、(2)技能実習指導員及び(3)生活指導員の兼務

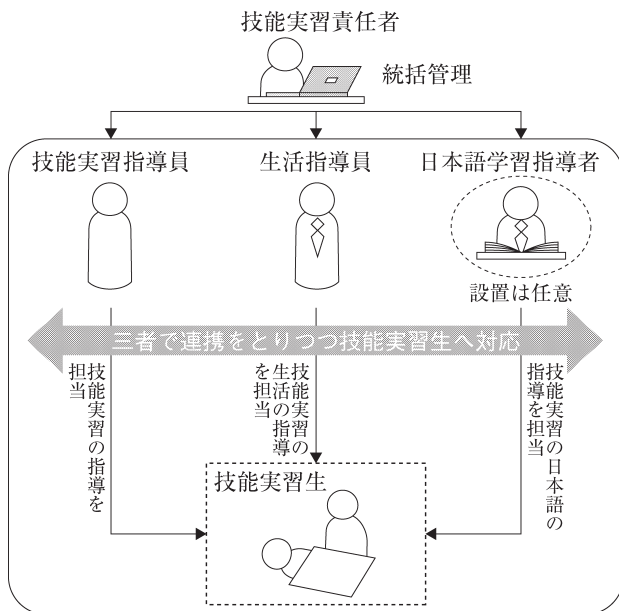
技能実習責任者、技能実習指導員及び生活指導員は、各々に求められる要件を備えた上であれば、兼務することが可能とされています。

2 連携体制

(1) 配置される職員による連携

技能実習生が適切に技能を修得するためには、専門知識の理解と技能の実践が必要です。その際、技能実習生が日常生活や実習指導を受ける上で、日本語を理解することが求められますが、日本語の専門家のみでは介護分野の専門的用語の説明ができず、かたや技能実習指導員、生活指導員のみでは日本語の専門的知識がないことから、きちんと技能実習生に理解を促すことはできず、技能実習が滞る事態も起こり得ます。そのため、担当者が密接に連携しつつ、技能実習生の指導を行っていくことが重要です。

【実習実施者において技能実習生にかかわる個別職種の関わりについてのイメージ】



(2) 実習実施者内での指導体制

技能実習生に関わる職員によって異なる指導がされると、技能実習生が混乱することが想定されます。このようなことが起きないように、技能実習責任者を中心に、実習実施者内の指導内容と指導体制を確立することが重要です。

技能実習生を指導する主な役割は技能実習指導員が担うこととなりますが、特定の職員だけでなく、施設・事務所等全体で技能実習生に対する指導体制について共有意識を持つことが重要であり、先に技能実習生に対する指導環境の整備について、施設・事務所等全体で取り組むことが有効といえます。

[41] 技能実習生の報酬の設定

Q

技能実習生の報酬はどのように設定すればよいでしょうか。

A

技能実習生の報酬の額は同程度の技能等を有する日本人労働者と同等以上でなければならず、技能実習生であるという理由で、報酬を低くすることは認められません。技能実習計画の認定申請者（実習実施者）はこの点について説明する書類を添付することが定められています。

技能実習生の報酬の設定は、制度の信頼性を確保する観点から非常に重要です。報酬額の設定と説明の留意点、報酬額の優良要件について十分に理解しなければなりません。

解説

1 報酬額の設定

技能実習法9条9号において、技能実習計画の認定要件として、「技能実習生に対する報酬の額が日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であることその他技能実習生の待遇が主務省令で定める基準に適合していること」が定められています。

技能実習生に対する報酬の額は、技能実習生であるという理由で不当に低くなることがあってはなりません。また、技能検定等の受検料や監理団体に支払う監理費等の費用がかかるからといって、技能実習生の報酬の額を低くすることは許されません（運用要領4章2節第10(1)）。

実習実施者や監理団体は、技能実習生の待遇について、①外国人が理解しにくい日本独自の賞与や手当等の賃金構造、税金についても、

技能実習生が理解できるよう説明を徹底する取組や、②同等処遇の担保の実効性が上がるよう、事業主が自発的に賃金規程を公表することを推奨する取組を進めることが望ましいとされています（介護職種の技能実習生の受入れに関するガイドライン5）。

2 報酬額の説明

技能実習計画の認定申請に際しては、技能実習生に対する報酬の額が日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であることを説明する書類を添付することが定められています（法8③、規則8十四）。

(1) 同程度の技能等を有する日本人労働者がいる場合

技能実習生の任される職務内容や技能実習生の職務に対する責任の程度が当該日本人労働者と同等であることを説明した上で、当該日本人労働者に対する報酬の額と同等以上であることを説明する必要があります（運用要領4章2節第10(1)）。

(2) 同程度の技能等を有する日本人労働者がいない場合

技能実習生に対する報酬の額が日本人労働者に対する報酬の額と同等以上であるということについて、賃金規程がある場合には同規程に照らした個々の企業の報酬体系の観点から、賃金規程がない場合には、例えば、技能実習生の任される職務内容や技能実習生の職務に対する責任の程度が最も近い職務を担う日本人労働者と比べてどのように異なるかという観点から説明を行うこととなります（運用要領4章2節第10(1)）。

3 報酬額の優良要件

技能実習生の待遇に関し積極的な配慮を行う実習実施者を推奨する観点から、以下の優良要件が定められています（[14]参照）。

(1) 第1号技能実習生

優良な実習実施者の要件の加点要素として「第1号技能実習生の賃金（基本給）のうち最低のものと最低賃金の比較」があります。

(2) 第2号、第3号技能実習生

優良な実習実施者の要件の加点要素として「技能実習生の賃金に係る技能実習の各段階ごとの昇給率」があります。

この点については、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する基本方針において、「第2号技能実習及び第3号技能実習の賃金が前段階の技能実習よりも上回るなど技能等の習熟度に応じた賃金の格付けを行う等、技能実習生が技能等の修得等をしようとする意欲の向上に資するようすることが必要」とされており、適切な昇給率の設定が推奨されています。